

Le concept de qualification

Jean Thomas
Maître de Conférences
IAE de Lyon

RESUME

Dans le même temps où le concept de "qualification" s'avère d'un usage très répandu, en France tout particulièrement, on déplore l'ambiguïté de son contenu. Cette situation ne manque pas d'être paradoxale: comment, en effet, garantir la légitimité de cet usage si l'on ne sait pas ce qu'il peut être ?

- Une précaution pour le moins s'impose, qui consiste à retenir l'une ou l'autre des acceptions de ce concept pour en traiter, tout en veillant à ne pas se laisser contaminer en cours de route par celles mises à l'écart, et dont la légitimité demeure, par défaut de précision d'un sens étroitement défini. Parler de "qualification" supposerait que l'on commence par dire à chaque fois: "je donne au terme de 'qualification' telle ou telle signification". Comme il a été dit, "il n'existe pas de fondement 'substantialiste' à la compétence ni à la qualification (L. Tanguy).

- S'agissant de la "qualification" pas autrement précisée, on découvre qu'il est impossible de la saisir par suite d'une trop grande richesse implicite [Boltanski- Thévenot] et l'on se doit de renoncer à sa pertinence pour désigner un quelconque état donné des personnes, toutes étant à cet égard, également bien que diversement dotées.

- Les choses se précisent avec ce que l'on nomme la qualification "professionnelle" qui devient le regard porté sur l'une des facettes de la qualification indéfinie. Pour autant, tout un travail reste à faire qui est de distinction entre "une situation", en l'occurrence "professionnelle", et une "démonstration" qui est compétence relevée à faire face à cette situation.

- Mais alors, pour parler de "qualification professionnelle", il faut dans le même temps, traiter et de la "situation" qui provoque l'émergence d'une compétence à y faire face, et de la "compétence" elle-même qui n'est pas issue de rien mais s'est constituée au travers d'une histoire. C'est alors que le risque apparaît de confondre le provocateur (le "travail") et le provoqué (le "travailleur").

- Par ailleurs, selon que l'on s'en tient au seul constat des caractéristiques d'une "situation" et de celles des individus en cette situation, ou, au contraire, à des hypothèses légitimées sur le bien-fondé de cette situation, qui pourrait être autre, et sur la démonstration d'une compétence qui pourrait être autre également, on parvient à des conclusions divergentes tant sur l'étendue que sur la nature de la qualification professionnelle. Là encore il importe de savoir ce dont on traite, au risque d'en référer à la "qualification-en-soi" dont on a douté de la pertinence.

Dans le même temps où le concept de "qualification" s'avère d'un usage très répandu, en France tout particulièrement, on déplore l'ambiguïté de son contenu. «*Concept empirique, relativement flou*» pour certains économistes ⁽¹⁾, son «*contenu particulièrement conflictuel*» ⁽²⁾ est relevé par ailleurs par des sociologues. Cette situation ne manque pas d'être paradoxale : comment, en effet, garantir la légitimité d'un tel usage si l'on ne sait pas au juste ce qu'il peut être?

S'agissant de la "qualification-en-soi", pas autrement précisée, on découvre son impossibilité de correcte saisie

par suite de sa trop grande extensivité. C'est ainsi que BOLTANSKI et THEVENOT, traitant de la question, avancent que «*la référence à une égalité fondamentale entre les êtres humains interdit de les hiérarchiser définitivement par une qualification, quelle qu'elle soit, qui déferait l'humanité en conduisant à un continuum du plus ou moins humain*» ; ou encore «*chacun sait que les qualifications ne peuvent ni résumer la totalité de l'action passée, ni embrasser toutes les potentialités des actes à venir*» ⁽³⁾.

Ce n'est donc pas de ce côté là qu'il faille chercher une précision du concept de "qualification", à la fois singulier et pluriel ; on se devrait plutôt de l'abandonner par suite de sa non-pertinence à désigner un état quelconque mais donné des personnes, toutes étant, à cet égard, également bien que diversement dotées.

¹ D. GAMBIER et M. VERNIERES : "L'emploi en France" P. 65 - Edit LA DECOUVERTE

² L. TANGUY (sous la direction de) : "L'introuvable relation formation-emploi" P 197 - Edit La Documentation Française - 1986

³ BOLTANSKI - THEVENOT : "De la justification" P 432-433 - NRF 1991

Peut-être pourrait-on se montrer moins ambitieux mais plus précis, en ne traitant que de la "qualification professionnelle", expression d'un regard particulier porté sur l'une des facettes d'une qualification indéfinie et générale.

Mais alors, pour parler de "qualification professionnelle", il nous faut dans le même temps traiter et d'une **situation** qui provoque l'émergence et le constat d'une compétence particulière à y faire face, et de cette compétence elle-même qui n'est pas issue de rien, mais s'est constituée au travers d'une histoire. Le risque apparaît alors de confondre le "provocateur" (le travail) et le "provoqué" (le travailleur), en oubliant que l'un et l'autre ne sont que circonstanciels dans leur forme et ne nous apprennent rien sur un "possible" autre et différent toujours prêt à apparaître, par hypothèse tout au moins.

Les critiques adressées à la classification des emplois tiennent précisément à cette rigidité de concordance entre le "factuel" d'une situation de travail et celui de la réponse donnée par un opérateur quelconque. A contrario, la prise en compte d'un "possible", différent de l'exigence de ce "factuel", apparaît comme une lame de fond de certaines revendications de salariés, telles qu'exprimées notamment au travers de la notion de "professionalita" par les syndicats italiens dans les années 70.

Somme toute, à vouloir préciser, en parlant de "qualification professionnelle" et non de seule "qualification", on n'échappe pas, malgré tout, à l'analyse de BOLTANSKI et THEVENOT puisque, "factuelle", cette qualification professionnelle nous laisse supposer qu'elle peut être autre et différente de ce qu'on en relève à l'occasion de circonstances de travail limitées.

Il nous faut donc procéder autrement et, à défaut de définir d'emblée ce qu'il recouvre, commencer par repérer les constituantes du concept de "qualification professionnelle". L'analyse de sa complexité peut permettre d'identifier les lieux de production de son ambiguïté.

On se doit de retenir, en effet, que le concept de "qualification professionnelle" relève de plusieurs univers :

a/ **Economique** tout d'abord : la qualification professionnelle ne prend sens que par rapport à un marché du travail, à ce que l'on produit ;

b/ **Educatif** : la qualification professionnelle s'appuie sur des apprentissages, organisés (la formation) ou diffus (l'expérience) en vue d'une production connue et attendue ;

c/ **Technologique** : ce que l'on produit est tributaire des moyens mis à disposition, lesquels sont sans cesse perfectibles et perfectionnés, occasion par là de nouveaux apprentissages ;

d/ **Organisationnel** : la manière de produire, compte-tenu des moyens dont on dispose, admet diverses formes,

reposant sur une rationalité limitée quant au calcul de leur rentabilité supposée ;

e/ **Juridico-conventionnel** : les divers apprentissages nécessaires à la production sont ordonnés, reconnaissables et reconnus en vue de l'émergence d'un ordre social repérable ; c'est ce que font les classifications ;

f/ **Sociologique** : l'exercice d'un emploi, dans des conditions précises, s'accompagne d'effets et de signes au travers d'un statut assigné et d'un revenu distribué, qui ne sont pas eux-mêmes à leur tour sans effets sur l'ensemble des dimensions de la vie sociale ; c'est toute la question de la reproduction sociale.

Comme nous l'avons déjà écrit, *«pourquoi ne pas considérer que ces diverses connotations fondent ensemble la "qualification" et que leur prise en compte à elles toutes peut permettre de mieux maîtriser ce "flou" paralysant dont la "qualification" est entourée ?»* (1).

Toutefois, rien n'interdit que selon la priorité intentionnelle accordée à tel ou tel de ces univers, la "qualification professionnelle" puisse apparaître à chaque fois comme objet d'étude particulier de l'un de ses aspects, sans que soit perdue l'une ou l'autre dimension constitutive de sa richesse. Les économistes, par exemple, mettront l'accent sur le lien qui unit la qualification à la formation, tandis que les sociologues s'intéresseront davantage aux effets du statut social engendrés par la rémunération du travail, ou les juristes, voire les démographes, à ceux de la mise en ordre repérable et nécessaire des différents types d'activité ordonnant le paysage social.

A ce moment de la réflexion, une précaution pour le moins s'impose qui consiste à dire de quelle acception ou facette de ce concept on entend traiter, tout en veillant à ne pas se laisser contaminer au cours de ce traitement par les autres acceptions mises à l'écart, mais dont la légitimité demeure par défaut de précision d'un sens étroitement défini. Parler de "qualification professionnelle" supposerait alors que l'on commence par dire à chaque fois : «nous employons le terme de "qualification" dans tel ou tel sens». Comme il a été dit : *«il n'existe pas de fondement substantialiste à la compétence ni à la qualification»* (2).

Le point de vue du gestionnaire est lui aussi particulier : ce n'est pas entièrement celui du sociologue, ni de l'économiste, ni du juriste ; c'est dire que le gestionnaire s'intéressera à la qualification professionnelle selon son propre angle de visée, sans pour autant méconnaître les regards portés sur elle autres que le sien. Le gestionnaire se préoccupe du parti qu'il peut tirer des compétences d'une main d'oeuvre face à l'offre limitée de travail qu'il peut proposer.

1 Jean THOMAS : "Définir la qualification professionnelle" in Actes du 2ème congrès de l'AGRH - Symposium N° 6 - 1991 - P 182

2 Lucie TANGUY : "Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France" - Mai 1991 - P 82

A ce moment de notre analyse, deux constats s'imposent : le premier étant que les gestionnaires n'ont jusqu'à ce jour guère revendiqué un sens particulier à donner à la "qualification professionnelle" ; le second, conséquence du premier, étant que la confusion s'est instaurée dans leurs discours. C'est ainsi que, quand ils utilisent le mot "qualification", ils l'appliquent tout aussi bien au travail qu'au travailleur, ou encore, se gardent d'en donner un sens précis, ce qui laisse supposer qu'ils le considèrent comme acquis, attitude que nous savons pouvant conduire à une multiplicité d'acceptions. Nous voulons pour preuve de ce que nous avançons l'examen auquel nous nous sommes livrés d'ouvrages récents traitant de la "Gestion des Ressources Humaines". Un seul, parmi eux, procède à une définition de ce concept (1). Cette carence nous a conduit à traiter de la "qualification professionnelle" pour elle-même dans un ouvrage uniquement consacré à son sujet (2).

Ce faisant, nous avons rencontré de multiples obstacles qu'il nous a fallu surmonter, à commencer par celui de la proximité sémantique des termes "qualification" et "compétence". Si la "compétence" peut être vue comme «la démonstration d'une capacité à faire», selon la définition qu'en donne l'un de nos étudiants, la "qualification professionnelle" se doit d'être envisagée comme "compétence" conduisant à un «statut social débattu par les acteurs concernés» (2).

C'est donc une compétence, certes, mais valorisée et légitimée par le débat social, ce qui entraîne la nécessité de formulation de règles à son endroit pour en traiter de manière reconnaissable et acceptable. Il est donc exclu d'admettre pour "qualification professionnelle" une quelconque compétence reconnue par un seul, même décideur (3). Comme l'ont écrit certains chercheurs : «La qualification ne se réduit pas à des compétences puisqu'elle comporte aussi une part de jugement social porté sur ces compétences» (4).

Quant aux règles fondant le jugement social, elles se doivent là encore d'être partagées pour être tenues pour règles. C'est tout le débat sur les critères d'évaluation tant des emplois que des employés. La précipitation sur l'une ou l'autre des formes de la "job évaluation", si elle traduit le besoin de critères pouvant fonder le jugement, ne répond ni à la nécessité de pertinence de ces critères, ni à celle de leur acceptabilité par le corps social. Ce qui explique qu'en bien des cas, les entreprises imposent leurs règles sans débat, en choisissant tel ou tel outil, pour des raisons qui demeurent obscures à plus d'un. Des efforts pourtant ont été accomplis pour que ces critères de jugement puissent répondre à un minimum de

scientificité, dont la généralisation est le meilleur signe fondateur ; comme l'a écrit Elie COHEN : «En fin de compte, c'est encore la capacité de généralisation qui constitue le caractère le plus discriminant entre les connaissances scientifiques et les connaissances non scientifiques, en gestion comme en d'autres disciplines» (5). Les travaux que nous conduisons depuis plusieurs années nous ont fait retenir comme critères généralisables et reconnaissables de la qualification professionnelle :

- **l'importance de l'emploi**, signifiée par un type de rôle et des enjeux de portée différente ;
- **la difficulté de l'emploi**, signifiée par un savoir utile plus ou moins étendu, d'ordre théorique, les connaissances, ou empirique, l'expérience.

La "qualification professionnelle" d'incertaine ou de polysémique qu'elle était, devient ainsi, et c'est utile pour l'action, point de vue du gestionnaire «un jugement porté sur le niveau et le degré de compétence d'un individu compte-tenu de l'emploi qu'il tient. Niveau et degré de compétence n'ont pas de sens dans l'absolu mais seulement par rapport à une situation précise de travail . C'est dire que changer d'emploi, à l'occasion ou non d'un changement d'entreprise, revient à changer "de qualification professionnelle", tout comme les modifications apportées à un emploi quelconque modifient cette qualification, dans un sens qui peut être aussi bien négatif que positif» (6). Pour autant restent ouvertes les autres grandes questions que soulève la "qualification professionnelle" mais qui ne relèvent pas du gestionnaire stricto-sensu. Ainsi, par exemple, du lien qui peut exister entre la formation reçue et l'emploi tenu ; entre le revenu tiré de l'exercice de cet emploi et la formation qui y conduit ; entre la hiérarchie des emplois et les fondements de cette hiérarchie etc ...

C'est dire que ces différentes approches concourent toutes de quelque façon à la définition du concept de "qualification professionnelle". Mais c'est dire aussi que la définition de chacune de ces approches particulières s'impose pour que le concept gagne en clarté ce qu'il perd par trop de polysémie non maîtrisée.

1 F. BOURNOIS et P. POIRSON "Gérer et dynamiser ses collaborateurs" EYROLLES 1989 - P 227

2 J. THOMAS "Qualification professionnelle : évaluation et évolution" EYROLLES 1992

3 Cf Y.F. LIVIAN et D. COURPASSON : "Qualification, compétence, métiers, tentative d'éclaircissement" IRE - Oct 1990

4 "L'analyse du travail : méthodes, concepts, enjeux" PIRTEMM 1988

5 Elie COHEN art." Encyclopédie de la gestion" P 1088

6 Jean THOMAS "Espacio profesional" Management y Empresa N° 7 - Mayo 1992